OMi ONLINE MARKET INTELLIGENCE

Исследование факторов удержания и причин ухода педагогов ДОО

ОТЧЕТ ПО ИССЛЕДОВАНИЮ

Подготовлено для Ассоциации развития и поддержки социально-образовательных инициатив и программ "Детский сад и семья"

07.08.2025

Этот проект проведен командой OMI в рамках конкурса Research Got Talent 2025

Содержание отчета

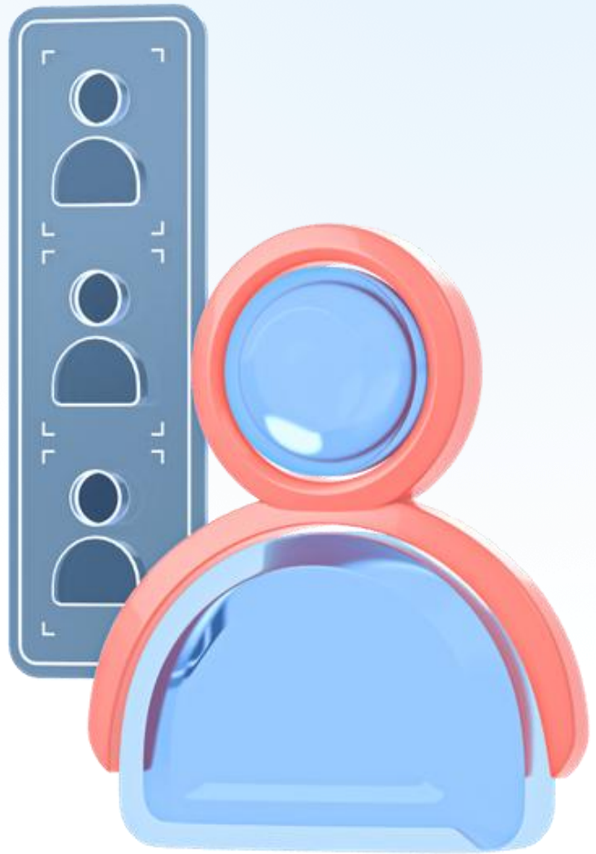
- Методология
- Выводы и рекомендации
- Ключевая мотивация и ценности
- Причины ухода из профессии
- Драйверы для удержания в профессии
- Приложения

OMi ONLINE MARKET INTELLIGENCE

Методология

Запрос на исследование

НКО	Ассоциация развития и поддержки социально-образовательных инициатив и программ "Детский сад и семья"
Задача	Разработать программу безопасности педагогической деятельности в ДОО
Проблема	Проблема социокультурных рисков учебно-воспитательной деятельности и профессиональной деформации педагогов, приводящие к нереализации социальных интересов детей, педагогов и государства



Цели и задачи исследования

Основная цель

Изучение мотивационных и демотивационных факторов педагогической деятельности в дошкольных образовательных организациях и детских центрах

Основные задачи:

- Определить основные мотивационные и побуждающие к построению карьеры в сфере образования факторы
- Определить ключевые ценности педагогов при выборе профессионального трека
- Определить факторы ухода из профессии
- Составить список драйверов для удержания педагогов в профессии

Методология: 2 этапа

Этап 1: сбор качественных данных - глубинные интервью

Для чего: Понимание контекста, мотивов и ценностей, глубинных проблем, "языка" педагогов

Как: Интервью по 60 мин. с действующими педагогами ДОО.

Выборка: 2 интервью

Этап 2: сбор количественных данных - онлайн опрос

Для чего: Количественное измерение распространенности проблем, выявление приоритетов

Как: Количественный онлайн опрос с действующими и ушедшими педагогами ДОО

Выборка: 183 интервью

Аудитория

Учителя в школах и дошкольных учреждениях, 18+ лет

География

Россия, Вологодская область

Проект выполнен

исследовательской компанией OMI (Online Market Intelligence)

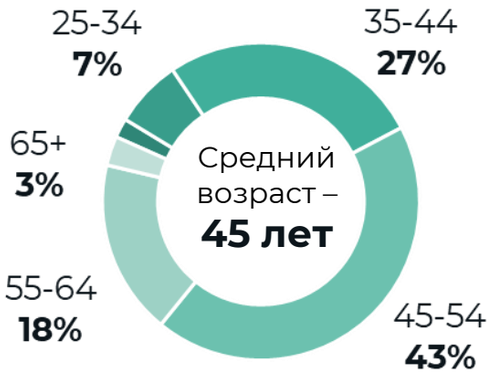
Параметры выборки

Пол

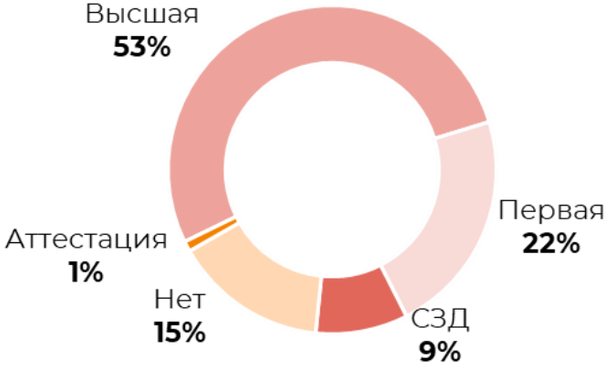
Мужской **1%**

Женский **99%**

Возраст



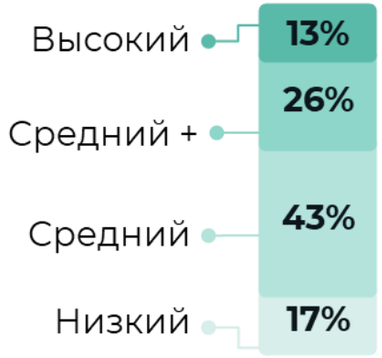
Квалификация



23 г
средний общий стаж работы в образовании

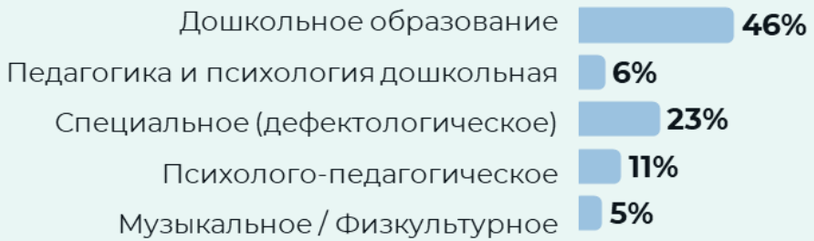
21 г
средний стаж работы в дошкольном образовании

Доход



Направление образования

87%
Продолжают работать в дошкольном образовании



Работают с детьми с ОВЗ

База: количественный этап, все респонденты, n=183

ONLINE MARKET INTELLIGENCE

Выводы и рекомендации

Основные выводы 1/2

Мотивационные факторы работы

- Для педагогов главным стимулом **остаются внутренние ценности** – искренняя **любовь к детям**, радость от **наблюдения за их развитием** и осознание **социальной значимости своей работы**.
- Внешние факторы, такие как **зарплата и график**, хоть и **важны**, но играют **второстепенную роль** по сравнению с этими смысловыми аспектами профессии.
- Однако существует **серьёзный разрыв между ожиданиями и реальностью**: педагоги **приходят** в профессию **ради творчества** и **живого общения с детьми**, но на практике **сталкиваются с чрезмерной бюрократией** и постоянным **стрессом**.
- Основной запрос – сохранить **баланс между миссией педагога** и **адекватными условиями труда**.

Ключевые ценности педагогов при выборе профессионального трека

- Педагоги больше всего **ценят справедливость** и **гармонию между работой и личной жизнью**.
- В ближайшие годы **они стремятся** не к карьерному росту, а **к профессиональному развитию** – освоению новых методик и **улучшению баланса между работой и личной жизнью**.
- При этом **значительная часть педагогов** ощущает **профессиональную стагнацию**, что говорит о **нехватке возможностей для роста**.
- Ценностный конфликт возникает, когда **система не обеспечивает психологическую безопасность** и реальную поддержку в ежедневной работе.

Основные выводы 2/2

Причины ухода из профессии

- **Эмоциональное выгорание и хронический стресс** – значительная часть педагогов испытывает их постоянно.
- **Организационные проблемы**: непомерная бюрократия, нехватка времени на личную жизнь, отсутствие поддержки со стороны руководства.
- **Финансовая неудовлетворённость** – для многих ушедших это стало решающим фактором.
- **Группы риска**: воспитатели и педагоги-психологи. Многие из тех, кто покинул профессию, сделали это несколько лет назад, что указывает на долгосрочную проблему в отрасли.

Драйверы для удержания в профессии

Чтобы педагоги оставались в профессии, необходимо:

- Облегчить **бюрократическую нагрузку** – это одна из самых острых проблем.
- Обеспечить **психологическую поддержку** – многие педагоги отмечают её нехватку.
- Создать **условия для профессионального роста** – доступ к обучению, обмену опытом и методическим материалам.

Вывод: удержание педагогов требует **системных изменений**, направленных на **снижение рутинной нагрузки**, **укрепление психологического благополучия** и **поддержку профессионального развития**.

Рекомендации

- **Вовлечение** семей и **родителей в образовательный процесс**, что поможет педагогам создавать более **конструктивную и доверительную атмосферу** в детских садах. Например, создание **брошюр с рекомендациями для родителей**, о том как важно им также **самостоятельно заниматься** с детьми. Также проводить мастер-классы для родителей по взаимодействию и обучению детей.

- Проведение регулярных опросов и сборов **обратной связи от педагогов**, чтобы лучше **понять их потребности** и адаптировать программы поддержки. Включить обязательную **проработку обратной связи**, чтобы педагоги чувствовали себя защищено.

- Создание **внутренних опросов по вовлеченности и удовлетворенности** педагогов в ДОО (например, по методике eNPS), которые смогут **проявить “ боли” и слабые места внутри коллектива**.

- Внедрение **программ обмена опытом** и наставничества **внутри коллектива и в рамках региона**. Организация **регулярных профессиональных тренингов** и мастер-классов, ориентированных на современные методы воспитания, психологическую поддержку и управления группой. Это поможет педагогам постоянно **развивать свои навыки**, оставаться в курсе новейших методик.

- Создание платформы (**онлайн-ресурса**) для постоянного **доступа к обновляемым методическим материалам**, видеоурокам и форумам для обсуждения актуальных вопросов.

- Создание **сообщества среди педагогов** в одном регионе и проводить **неформальные встречи** онлайн или офлайн формате. Так, коллеги смогут **делиться своим опытом** и находить **выход из сложных ситуаций**, даст возможность для новых открытий и возможностей.

- Обеспечение **психологической поддержки педагогов** через консультации с психологами или тренинги по стресс-менеджменту, чтобы помочь им лучше **справляться с эмоциональным выгоранием**.

- Способствовать популяризации онлайн-сообщества педагогов через социальные сети, что сможет помочь привлечь молодые кадры, а также даст больше статусности действующим педагогам. Поддерживать педагогов-блогеров.

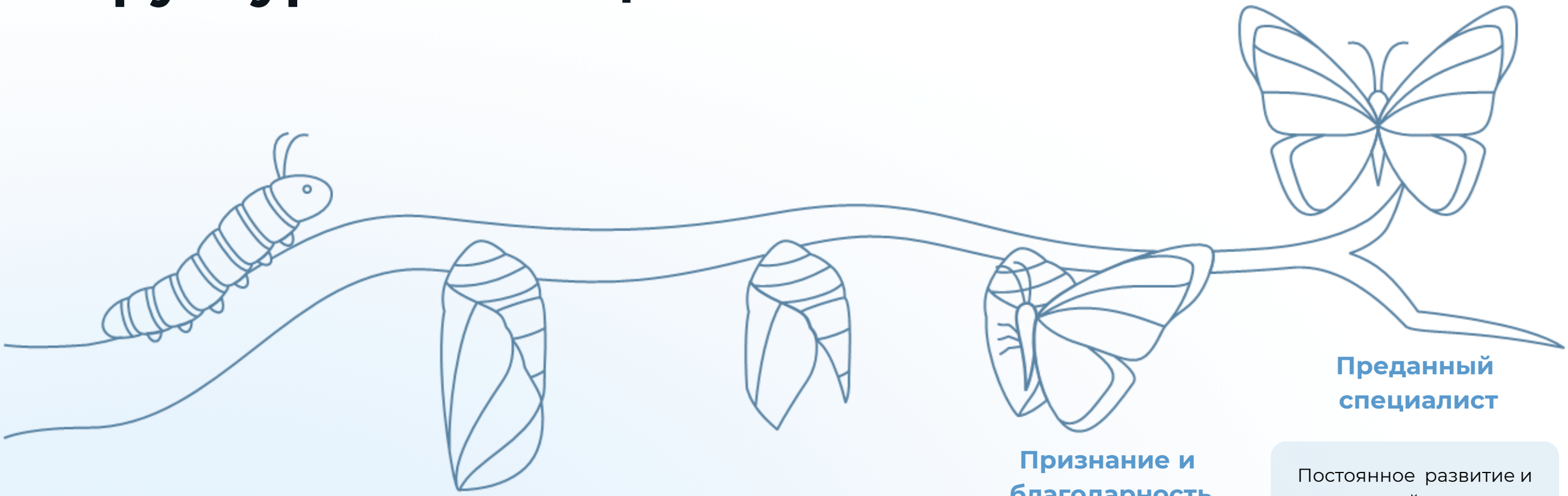
- Внедрение **системы признания и поощрения педагогов** за их успехи и инициативы, что повысит **мотивацию и удовлетворенность работой**.

В том числе и на основе рекомендаций педагогов

ONLINE MARKET INTELLIGENCE

Ключевая мотивация и ценности

Структура мотивации



Ранний интерес

Вдохновение от работы родителей

Практический опыт

Получение опыта и знаний

Положительные результаты

Видение прогресса инклюзивных детей

Признание и благодарность

Получение признания от родителей и руководства

Преданный специалист

Постоянное развитие и ценный вклад

> **Положительная динамика моих воспитанников, когда все получается, то получаю истинное удовлетворение**

Глубинные интервью, N=2

Ключевая мотивация

- Положительное восприятие схожего профессионального опыта родителей / других старших родственников.

> **Я с детства понимала, кем буду работать**

> **Это семейное, мама работала воспитателем**

- Положительный опыт профессиональной практики.
- Внутреннее желание помочь детям с особыми потребностями.
- Положительный результат у инклюзивных детей.
- Понимание ценности приложенного труда.

> **Когда на выпускном детей смотрю какой был и сейчас ловлю себя на мысли гордости за них и на выходили они читают стихи, понимаю, что не зря я здесь и не зря я занимаюсь**

- Благодарность родителей, которые видят результат работы педагога.
- Признание руководства побуждает к развитию себя как специалиста.

> **Очень важно, когда и руководитель и родитель благодарен, это вдохновляет, понимаешь, что не зря все делается**

Глубинные интервью, N=2

Факторы мотивации в дошкольном образовании

Рейтинг факторов

Средний ранг условия:
10 - наиболее важное,
1 - наименее важное

Внутренняя мотивация доминирует

Главные драйверы - **эмоциональная связь** с детьми и наблюдение за их **развитием.**

Социальная **значимость труда** и **поддержка родителей** также критичны.

Внешние факторы (ЗП, график, гарантии) важны, но **уступают смысловым аспектам** работы.

Карьерный рост и работа с ОВЗ— наименее значимые мотиваторы.

База: все респонденты, n=183
q27: Насколько важны следующие факторы для мотивации работать в дошкольном образовании?

Ключевые ценности

Творческая свобода

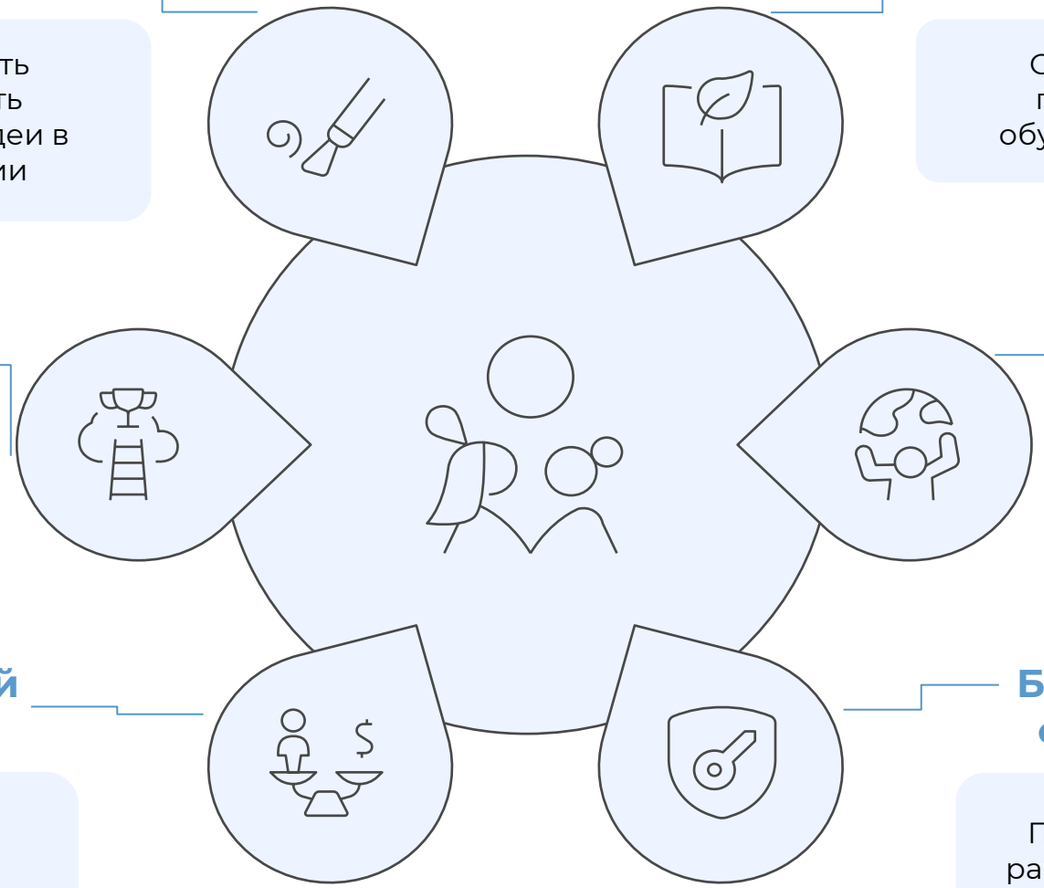
Возможность реализовать творческие идеи в образовании

Обучение и развитие

Стремление к постоянному обучению и росту

Профессиональный рост

Интерес к возможностям карьерного роста



Социальное воздействие

Желание положительно влиять на жизнь детей и общества

Баланс между работой и личной жизнью

Поддержание здорового баланса между профессиональными и личными обязанностями

Безопасность и стабильность

Поиск стабильной работы с надежными гарантиями

Глубинные интервью, N=2

Основные характеристики профессии

Рейтинг характеристик

Сортировка по наиболее важным

В ходе опроса большинство респондентов отметили **возможность видеть рост и развитие детей**, а также **любовь к детям** основными характеристиками работы в дошкольном образовании.

Также были отмечены **творческая реализация, интерес к педагогике и передача опыта и знаний**.

Безопасность, материальные составляющие, работа с детьми с ОВЗ и статусность **не** являются факторами выбора профессии.

База: все респонденты, n=183
q22: Оцените, насколько для Вас важны следующие факторы в работе педагога дошкольного образования? Выберите и проранжируйте 10 факторов из предложенных от самого важного к наименее важному (1 место - самый важный фактор)

Удовлетворенность работой

Сильные стороны — взаимодействие с детьми и **отношения в коллективе**: большинство педагогов высоко удовлетворены содержанием работы, поддержкой руководства и коллег.

Низкая удовлетворённость наблюдается **в сфере безопасности** на рабочем месте и **балансе личной жизни**. Профессиональное **развитие** и **условия труда требуют улучшений.**

>> Нематериальные интервенции (укрепление психологической безопасности, поддержка баланса, развитие программ обучения, улучшение среды) будут **наиболее релевантны для повышения удовлетворённости**.

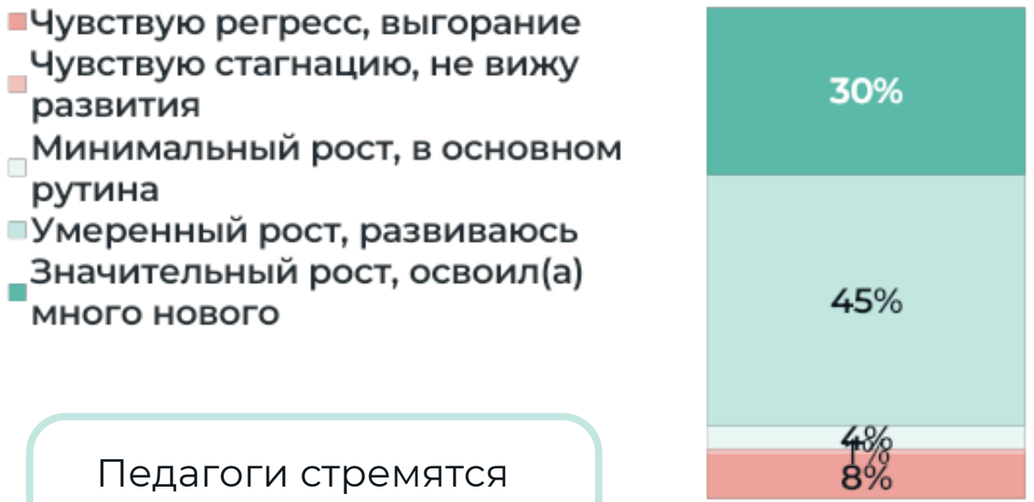
База: все респонденты, n=183
q23: Оцените, насколько Вас удовлетворяют следующие аспекты вашей текущей работы?

Оценка профессионального трека

Главные цели — улучшение баланса работы и личного времени, освоение новых методик. При этом **треть опрошенных** ощущают **стагнацию или регресс**. Административный рост интересует мало. **Ключевая потребнос**ть — программы, поддерживающие **качество жизни** и практическое **профессиональное развитие** без обязательного роста по должности.

Профессиональные цели на 3-5 лет

Профессиональный рост за 2-3 года



Педагоги стремятся к балансу и развитию навыков, а не карьере

База: все респонденты, n=183
q24: Какие профессиональные цели для Вас наиболее значимы на ближайшие 3-5 лет?
q25: Как Вы в целом оцениваете свой профессиональный рост за последние 2-3 года?

ONLINE MARKET INTELLIGENCE

Причины ухода из профессии

Факторы ухода из профессии

Ключевые **нематериальные барьеры** — **эмоциональные перегрузки** от взаимодействия с родителями и **хронический стресс** из-за высокой нагрузки при **недостатке ресурсов** и адаптационных механизмов.

Глубинные интервью, N=2

Факторы ухода из профессии: родители

- Взаимодействие с родителями оказывает значительное влияние на педагога.
- Нежелание родителей самостоятельно работать со своими детьми затрудняет работу.

> **“Бывает, проходят годы, пока родитель осознает, что с ребенком и думает, что мы хотим ущемить его. Это неприятие мешает работе**

- Трудности в принятии родителями инклюзивности у ребенка, отсутствие сотрудничества в постановке корректного диагноза.

> **“Сейчас у меня есть ребенок с нарушением слуха. Я объясняю родителям, что им нужен специальный сад, говорю, что не смогу помочь, на что родитель отвечает: “Я не буду переводить ребенка. Мне не удобно возить его в другой конец города. У меня нет на это времени.” Родитель меня не слышит и говорит своё: “Мне сказали, что вы поможете.”**

Глубинные интервью, N=2

Факторы ухода из профессии: оплата труда и нагрузка

- Недостаточная материальная составляющая: несмотря на стимулирующие выплаты, премии и бонусы от профсоюза, заработная плата остается невысокой.

> **Везде в детских садах и школах кадровый голод и большая нагрузка на учителя. Приходит домой с работы еле живая. А зарплата при таком объеме часов - копейки, просто смешно**

- Высокая нагрузка: большое количество детей, кадровый дефицит и большой объем бумажной работы.
- Недостаточное материально-техническое обеспечение: нехватка профессиональной литературы и оборудования.

> **У нас нет возможности купить весь спектр необходимой для работы литературы. Хотелось бы получить мультимедийные доски для детей.**

- Игнорирование обратной связи от педагогов и родителей.

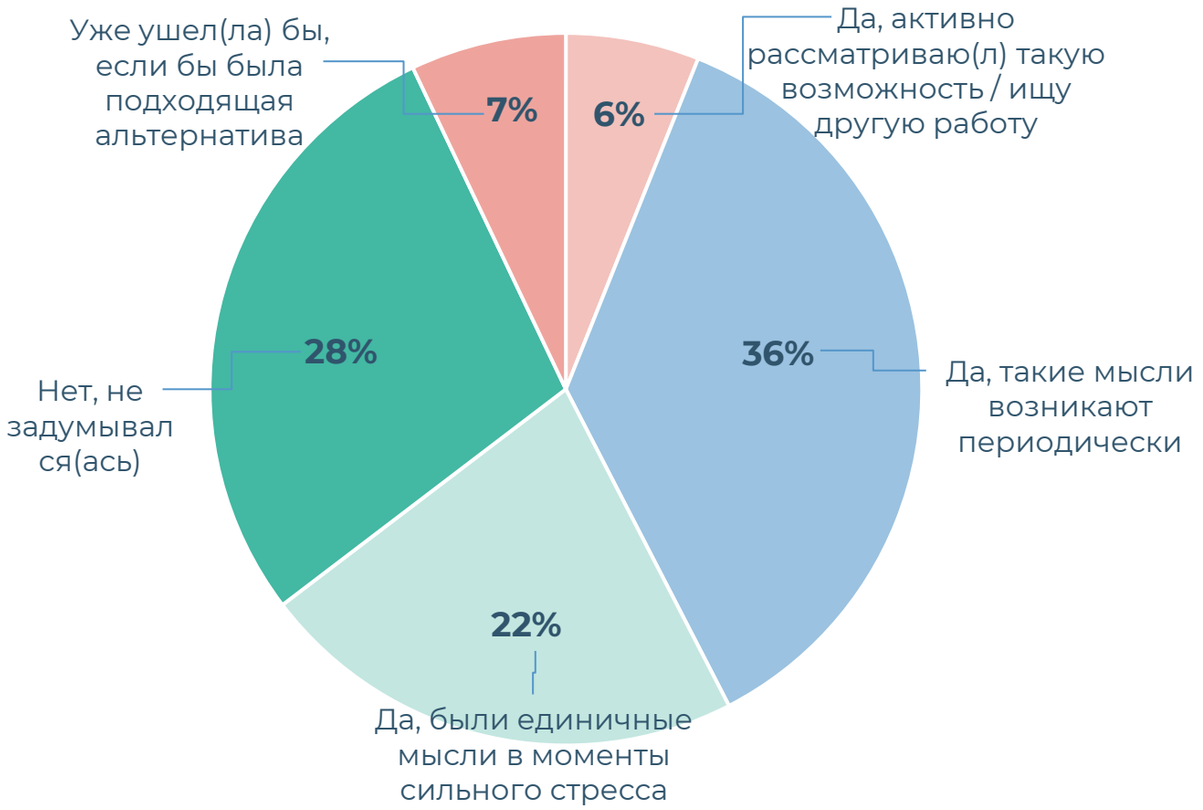
> **Важно понимать и слышать родителей - никто не разбирается с их жалобами и предложениями, а хотелось бы**

Глубинные интервью, N=2

Смена работы

Психологическое благополучие — ключевой фактор стабильности. Помимо зарплаты, массовый **интерес к уходу** связан с **эмоциональным выгоранием** и **нехваткой** времени на **личную жизнь**. Только четверть педагогов не задумываются об уходе, что подтверждает **кризис мотивации**, требующий **усиления поддержки ментального здоровья и баланса**.

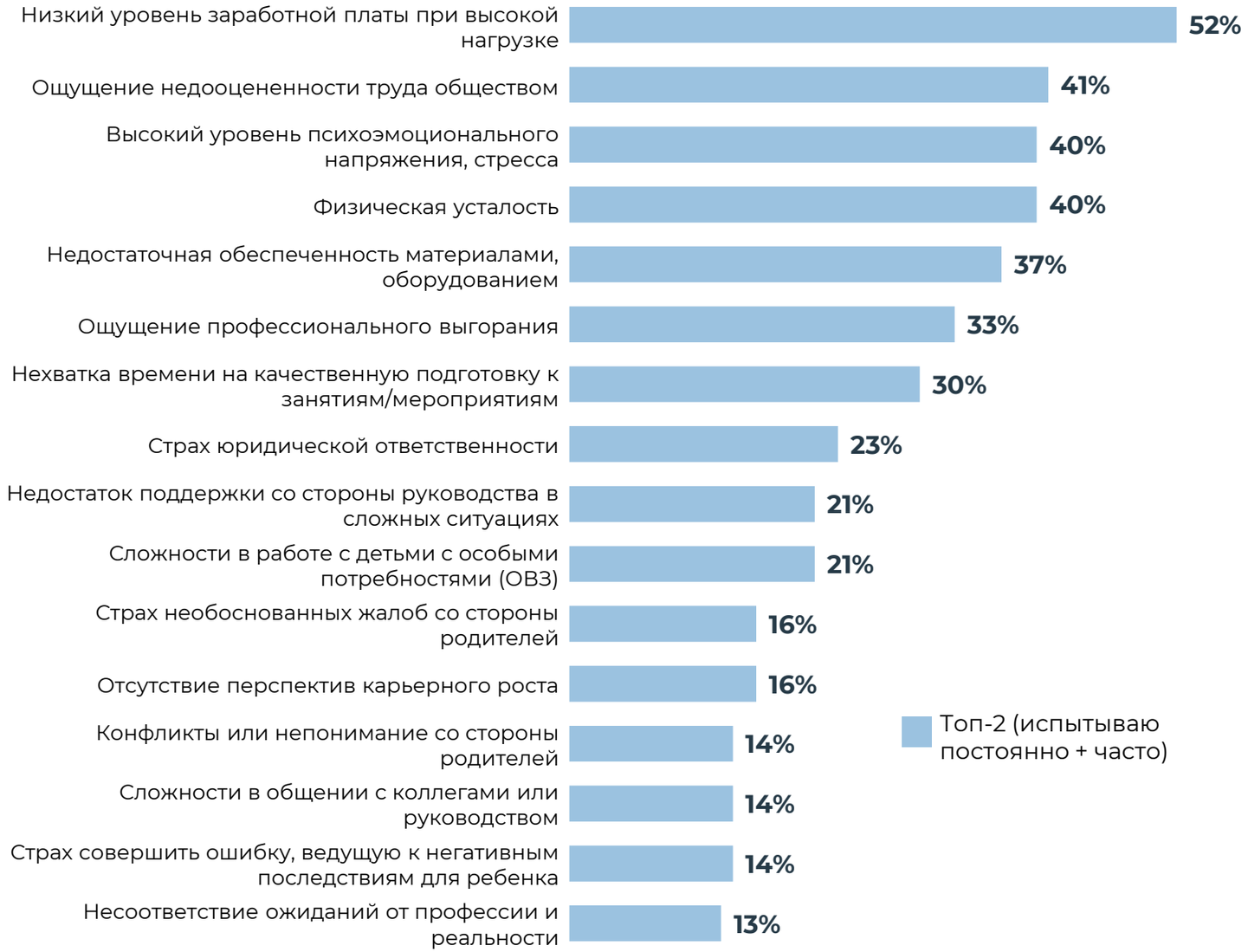
Задумывались чтобы уйти



Причины смены работы

База: все респонденты, n=183
q28: Задумывались ли Вы за последний год о том, чтобы уйти из профессии педагога дошкольного образования?
q29: Почему Вы задумывались об уходе (или уже сменили место работы)?

Трудности в работе



Психологическое напряжение и системная перегрузка доминируют: каждый второй педагог испытывает хронический **стресс** и физическое истощение, усугубляемые чувством общественной **недооцененности** (41%).

Дефицит ресурсов (материалы - 37%) и **нехватка времени** на подготовку (30%) создают условия для **профессионального выгорания**, требуя комплексной поддержки психологического благополучия и организации труда.

База: все респонденты, n=183
q26: Оцените, насколько часто Вы испытываете следующие трудности в своей работе?

Уход из профессии

Основная масса ушедших — **воспитатели** (38%) и **педагоги-психологи** (25%), причем половина покинула профессию более 5 лет назад. Это указывает на **долгосрочную тенденцию оттока кадров**, особенно среди ключевых специалистов ДОО

Последняя должность

Когда ушли?

База: ушедшие из профессии, n=24
q37: Последняя должность
q38: Когда вы ушли из профессии?

Смена работы

Ушедшие педагоги **ценят в новой работе** не только повышение дохода (58%), но и **снижение стресса** (33%), **автономию** (33%) и **уважение** (25%). Каждый пятый перешел в другую сферу образования или бизнес, а 21% временно не работают, что указывает на **ценность психологического комфорта при смене деятельности**.

Преимущества новой работы

Сфера работы

База: ушедшие из профессии, n=24
q42: Что вы цените в своей НОВОЙ работе/ситуации по сравнению с работой в дошкольном образовании?
q41: В какую сферу деятельности вы перешли?

Драйверы возврата педагогов

Для **возврата ушедших** педагогов критически **важны системные изменения**: помимо повышения зарплат необходимо **снижение бюрократии** и **нагрузки,** усиление **защиты**. Однако 14% исключили возврат полностью, что подчеркивает **необходимость глубоких реформ**, а не точечных улучшений, **особенно в сфере нагрузки и поддержки**.

База: ушедшие из профессии, n=24
q43: При каких условиях вы бы рассмотрели возможность ВЕРНУТЬСЯ к работе педагога в дошкольном образовании?

ONLINE MARKET INTELLIGENCE

Драйверы для удержания в профессии

Стратегии удержания педагогов

- Обеспечение **комфортных условий работы**, включая современное оборудование и ресурсы.
- **Оптимизация рабочего расписания** для предотвращения перегрузок.

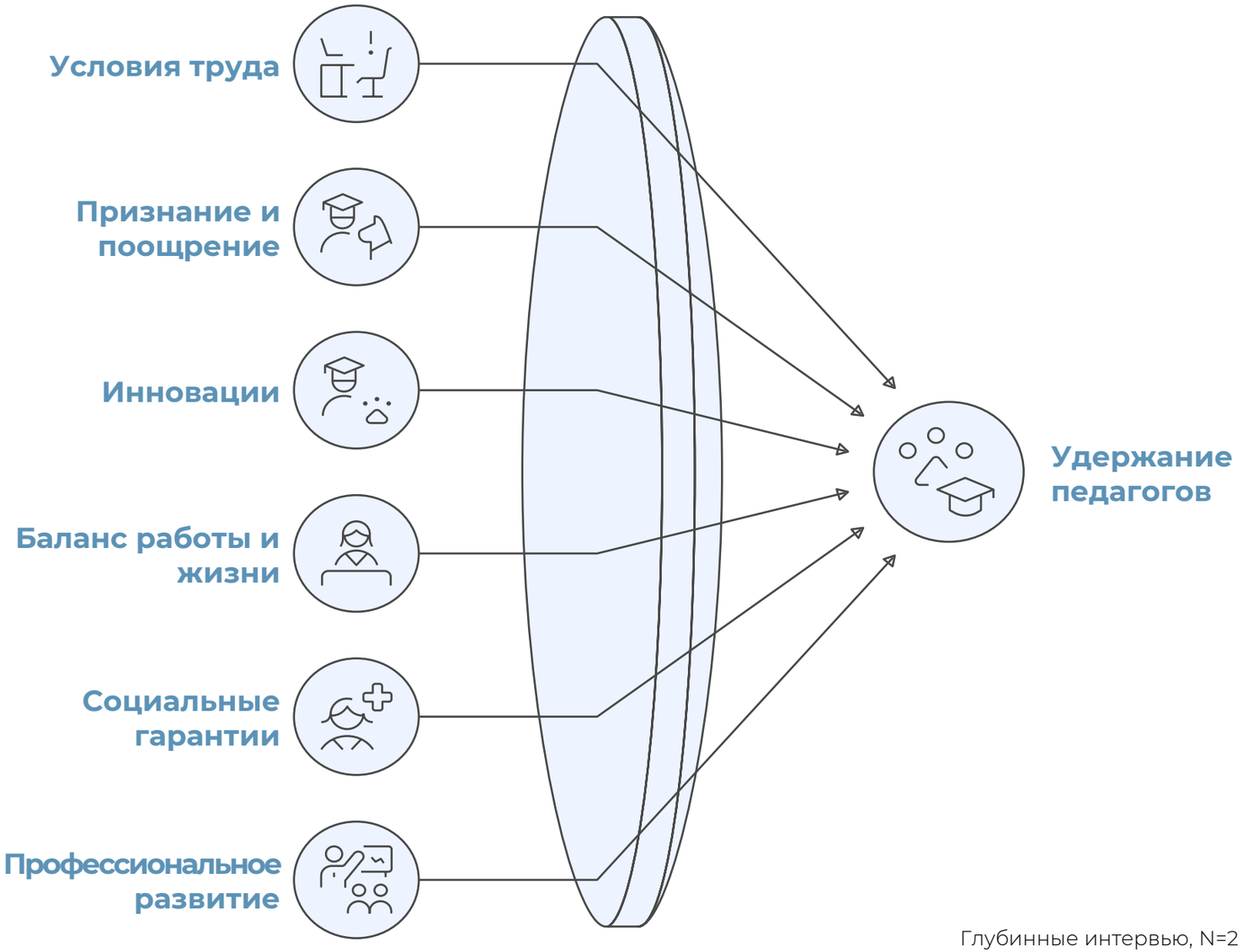
- Введение **наград и поощрений** за выдающиеся результаты.

- Поддержка **креативных и инновационных подходов к обучению**

- **Гибкий график работы** и возможность частичной загрузки
- **Поддержка** в личных отношениях

- Предоставление **дополнительных социальных льгот**, таких как программа поддержки здоровья

- Предоставление возможностей для **повышения квалификации** и профессионального развития
- Организация тренингов, семинаров и курсов для **развития новых навыков и методик преподавания**.



Глубинные интервью, N=2

Меры поддержки со стороны

Педагоги видят наибольший потенциал в **профессиональной поддержке**:

- ✓ ищут методическую поддержку,
- ✓ ценят курсы повышения квалификации,
- ✓ тематические семинары,
- ✓ обмен опытом и информацией.

Также востребованы **психологическая** и **юридическая** помощь.

В совокупности все это отражает потребность в комплексной системе сопровождения профессиональной деятельности.

База: все респонденты, работающие в профессии, n=159
q31: Какие меры поддержки со стороны НКО «Детский сад и семья»; (или других организаций) могли бы реально и УДЕРЖАТЬ вас в профессии, помочь Вам чувствовать себя более уверенно и комфортно в ней?

Борьба с выгоранием

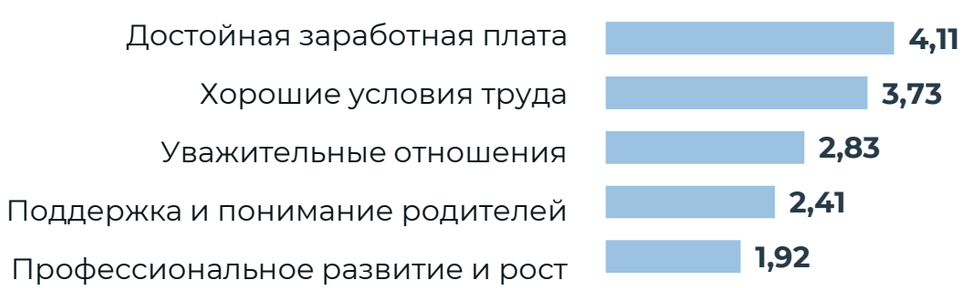
Что предотвращает выгорание педагогов? Смена работы	**Average**	Ищу другую работу 6%	Периодически думаю 37%	Практически не думаю 22%	Не задумывался(ась) 28%	Нет подходящей альтернативы 7%
Повышение заработной платы	91%	90%	**97%**	94%	**80%**	91%
Снижение административной нагрузки (упрощение отчетности)	67%	60%	**76%**	63%	60%	73%
Введение дополнительных ставок (помощник воспитателя, тьютор)	47%	**80%**	44%	46%	**42%**	64%
Организация регулярной психологической поддержки	35%	40%	34%	**26%**	42%	27%
Создание комфортных условий труда	67%	**80%**	69%	71%	62%	**45%**
Обучение навыкам стрессоустойчивости	48%	60%	50%	51%	49%	**18%**
Поддержка и конструктивная обратная связь от руководства	72%	80%	**59%**	**89%**	76%	64%
Программы по укреплению командного духа	37%	60%	33%	40%	36%	36%
Возможности для регулярного повышения квалификации	38%	50%	36%	40%	38%	**27%**
Поддержка в работе с родителями	57%	**90%**	**45%**	63%	62%	55%
Повышение престижа профессии в обществе	72%	**90%**	69%	77%	67%	73%
Гибкий график / частична занятость	45%	50%	45%	**34%**	51%	45%
Четкое разграничение обязанностей	62%	70%	57%	66%	58%	**91%**

База: все респонденты, работающие в профессии, n=159
q46: Какие меры, на Ваш взгляд, наиболее важны для ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ профессионального выгорания педагогов?

65%/12% – **выше/ниже**, чем Тотал (среднее по выборке)

Факторы удержания в профессии

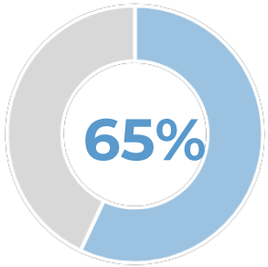
Коллектив и **условия труда становятся** ключевым фактором удержания помимо материальной составляющей. Для устойчивого удержания **критически важны создание психологически безопасной среды, поддержка команды и инвестиции в комфорт рабочего пространства**.



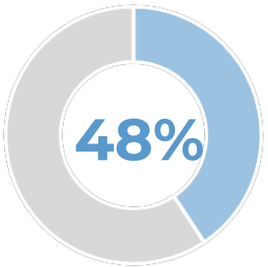
	Ищу другую работу	Периодически думаю	Практически не думаю	Не задумывался (ась)	Нет подходящей альтернативы
Достойная заработная плата	**4,50**	**4,59**	3,74	**3,51**	**4,82**
Хорошие условия труда	3,50	3,59	**3,80**	**3,87**	3,91
Уважительные отношения	**2,10**	2,60	3,11	3,22	**2,18**
Поддержка и понимание родителей	2,80	2,34	2,43	2,38	2,45
Профессиональное развитие и рост	2,10	1,88	1,91	2,02	1,64
База:	*10*	*58*	*35*	*45*	*11*

Ценности при выборе работы

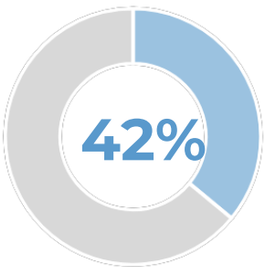
Справедливость (в оплате, распределении нагрузки, оценке труда)



Возможность приносить реальную пользу детям



Гармония между работой и личной жизнью



База: все респонденты, работающие в профессии, n=159
q30: Что является для Вас САМЫМ важным условием, чтобы оставаться работать в дошкольном образовании?
q32: Какие ЦЕННОСТИ для Вас являются незыблемыми при выборе места работы и продолжении профессионального пути?

XX/**XX**– значимо **выше**/**ниже** по сравнению со всей ЦА (Total)

Меры поддержки. Педагоги говорят:

Трудно перевоспитать родителей, взрослых людей. Надо стараться поднимать престиж профессии и защищать педагогов от необоснованных претензий

Хотелось бы на официальном уровне закрепления оптимального количества детей на одного педагога,- при котором комфортно и взрослому и детям, а не по квадратным метрам группы.

Регулирование нагрузки педагога. Физическая, психическая и юридическая безопасность.

Консультации, круглые столы, тренинги

Организация доступных курсов, мастер-классов и семинаров с актуальными методиками воспитания и обучения

Меньше теории больше практических бесплатных материалов

Консультации по эмоциональному выгоранию педагогов

Слишком много стало писанины, и в работе, вернее при защите категории учитываются в основном: печать статей в журналах, придумывание различных игр и методик. Но, я считаю, есть специально обученные для этого люди, а мы ВОСПИТАТЕЛИ, от слова ВОСПИТЫВАТЬ, а не Писатели или Сочинители.

Достойная зарплата и защита прав в отношении с родителями

Обмен опытом работы по сопровождению детей с ОВЗ - очные встречи педагогов

Хочется просто работать с детьми и видеть их счастливыми.

OMi ONLINE MARKET INTELLIGENCE

Приложения

Команда OMI

Александра Изюмова

Кристина Подвигина

Екатерина Черникова

Света Мамаджанова

Айгуль Хисамутдинова

Юлия Хуснутдинова

Уроки, извлеченные из проекта

1. Гибкость планирования и реалистичные сроки

- **Технические ограничения могут серьезно повлиять на сроки**
  - Непредвиденные проблемы с доступом в интернет в регионе значительно замедлили сбор данных
  - В будущем необходимо закладывать дополнительное время на технические сложности
- **Работа с "труднодоступными" группами требует особого подхода**
  - Обычные методы опроса (через панели) оказались недостаточно эффективными
  - Пришлось адаптироваться и использовать альтернативные базы данных, что увеличило сроки
- **Важно оставлять резерв времени на аналитику**
  - Из-за задержек сбора данных анализ проводился в сжатые сроки
  - В следующий раз выделим отдельный этап для глубокой обработки результатов

2. Методология: что сработало лучше всего

- **Сочетание количественных и качественных данных дало ценные инсайты**
  - Даже небольшое число интервью значительно углубило понимание проблемы
  - Педагоги высоко оценили возможность высказаться, что повысило вовлеченность
- **Важность обратной связи с респондентами**
  - Участники исследования выражали благодарность за внимание к их проблемам
  - Это подтверждает необходимость диалога между педагогами и организациями, влияющими на их работу

3. Командная работа и адаптация

- **Поддержка коллег – ключ к преодолению сложностей**
  - В стрессовые моменты взаимовыручка оказалась важнее идеального исполнения задач
  - Гибкость и готовность помочь друг другу позволили завершить проект
- **Умение быстро перестраиваться под новые условия**
  - Пришлось оперативно менять подходы к сбору данных
  - Этот опыт показал, что даже в ограниченных условиях можно добиться результатов

4 Что изменим в следующий раз

- **Более реалистичные сроки**
  - Учтем возможные задержки и выделим дополнительное время на каждый этап
- **Альтернативные методы сбора данных**
  - Будем тестировать разные способы привлечения респондентов заранее
- **Усиление качественной части исследования**
  - Даже при ограниченных ресурсах увеличим число интервью для более глубокого анализа

Анкета для онлайн опроса

Скринер:

Q8 Укажите Ваш пол.
Q9 Укажите ваш возраст:
Q10 В каком регионе Вы проживаете в настоящее время?
Q11 Как бы Вы охарактеризовали уровень доходов Вашей семьи?
Q13 Вы в настоящее время работаете педагогом в дошкольной образовательной организации / детском центре?

Для тех, кто работает:

Q15 Какое ваше основное образование (высшее или среднее профессиональное) по направлению работы:
Q16 Ваш общий стаж работы в сфере образования (в годах):
Q17 Ваш стаж работы в ДОШКОЛЬНОМ образовании (в годах):
Q18 Ваша текущая должность:
Q19 Тип учреждения, где вы работаете:
Q20 Имеете ли вы квалификационную категорию?
Q21 Работаете ли вы непосредственно с детьми с ОВЗ (ограниченными возможностями здоровья) / инклюзивными группами?
Q22 Оцените, насколько для Вас важны следующие факторы в работе педагога дошкольного образования? Выберите и проранжируйте 10 факторов из предложенных от самого важного к наименее важному (1 место - самый важный фактор)
Q23 Оцените, насколько Вас удовлетворяют следующие аспекты вашей текущей работы?
Q24 Какие профессиональные цели для Вас наиболее значимы на ближайшие 3-5 лет?
Q25 Как Вы в целом оцениваете свой профессиональный рост за последние 2-3 года?
Q26 Оцените, насколько часто Вы испытываете следующие трудности в своей работе?
Q27 Насколько важны следующие факторы для мотивации работать в дошкольном образовании?
Q28 Задумывались ли Вы за последний год о том, чтобы уйти из профессии педагога дошкольного образования?
Q29 Почему Вы задумывались об уходе (или уже сменили место работы)?
Q46 Какие меры, на Ваш взгляд, наиболее важны для ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ профессионального выгорания педагогов?
Q30 Что является для Вас САМЫМ важным условием, чтобы оставаться работать в дошкольном образовании?
Q31 Какие меры поддержки со стороны НКО “Детский сад и семья” (или других организаций) могли бы реально и УДЕРЖАТЬ вас в профессии, помочь Вам чувствовать себя более уверенно и комфортно в ней?
Q32 Какие ЦЕННОСТИ для Вас являются незыблемыми при выборе места работы и продолжении профессионального пути?
Q33 Если бы у Вас была возможность что-то ОДНО изменить в вашей текущей работе, чтобы сделать ее привлекательнее и удержать вас, что бы это было?
Q34 Ваши дополнительные комментарии или предложения, которые могут помочь Ассоциации “Детский сад и семья” в разработке программы поддержки педагогов

Для тех, кто ушел:

Q14 Вы ушли из профессии педагога дошкольного образования (воспитателя, специалиста) окончательно или...?
Q36 Как долго вы работали педагогом в дошкольном образовании до ухода?
Q37 Последняя должность:
Q38 Когда вы ушли из профессии?
Q39 Оцените, насколько значимую роль сыграли следующие факторы в вашем решении УЙТИ из профессии?
Q40 Был ли какой-то конкретный случай или “последняя капля”, окончательно подтолкнувшая вас к уходу? Если да, опишите кратко.
Q41 В какую сферу деятельности вы перешли?
Q42 Что вы цените в своей НОВОЙ работе/ситуации по сравнению с работой в дошкольном образовании?
Q43 При каких условиях вы бы рассмотрели возможность ВЕРНУТЬСЯ к работе педагога в дошкольном образовании? (Выберите до ТРЕХ самых важных для вас условий)
Q44 Ваши пожелания или рекомендации для Ассоциации “Детский сад и семья” и руководителей детских садов: что нужно изменить в первую очередь, чтобы педагоги не уходили?

ONLINE MARKET INTELLIGENCE

Наши контакты

+7 (495) 660 94 15

zapros@omirussia.ru

www.omirussia.ru